



Bryssel den 30 november 2015
(OR. en)

14343/15

**Interinstitutionellt ärende:
2012/0299 (COD)**

**SOC 681
GENDER 28
ECOFIN 887
DRS 70
CODEC 1551**

RAPPORT

från:	Ordförandeskapet
till:	Rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor)
Föreg. dok. nr:	14127/15 SOC 667 GENDER 24 ECOFIN 852 DRS 69 CODEC 1517
Komm. dok. nr:	16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724
Ärende:	Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder - Allmän riktlinje

I. INLEDNING

Den 14 november 2012 antog kommissionen ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder. Syftet med det föreslagna direktivet är att ta itu med det allvarliga problemet med den kvinnliga underrepresentationen i det ekonomiska beslutsfattandet på högsta nivå genom att fastställa att det underrepresenterade könets deltagande ska vara minst 40 % i börsnoterade företags styrelser senast år 2020 (år 2018 när det gäller offentliga företag). Företagen ska vara skyldiga att arbeta för detta mål, bland annat genom att införa procedurregler för urval och utnämning av icke verkställande styrelseledamöter.

Företag som inte uppnår målet på 40 % ska vara skyldiga att fortsätta att tillämpa procedurreglerna samt att förklara vilka åtgärder de har vidtagit och avser att vidta för att uppnå målet. För medlemsstater som väljer att tillämpa målet på *både* verkställande och icke verkställande styrelseledamöter ska ett lägre mål (33 %) tillämpas.

De nationella parlamenten i DK, NL, PL, SE och UK och en av de båda kamrarna i parlamentet i CZ (deputeradekammaren) lade fram motiverade yttranden inom åtta veckor från framläggandet av kommissionsförslaget, och hävdade att det inte stämmer överens med subsidiaritetsprincipen.¹

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén antog sitt yttrande den 13 februari 2013.²

Regionkommittén antog sitt yttrande den 30 maj 2013.³

Europaparlamentet antog sin ståndpunkt vid första behandlingen den 20 november 2013.⁴

CZ, DK, SK, SI och LV har språkreservationer.

¹ Ingen omprövning av förslaget krävdes från kommissionens sida, eftersom tröskeln på en tredjedel i artikel 7 i protokoll 2 till EU-fördraget inte uppnåts.

² EUT C 133, 9.5.2013, s. 68.

³ ECOS-V-039.

⁴ A7-0340/2013. Mariya Gabriel (BG/PPE) har utnämnts till ny föredragande.

Förslaget grundar sig på artikel 157.3 i EUF-fördraget, som inom ramen för unionens socialpolitik utgör den rättsliga grunden för antagandet av "åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete". Ordförandeskapet anser att en överenskommelse med kvalificerad majoritet kan nås på grundval av artikel 157.3 i EUF-fördraget.

II. KOMPROMISSTEXTEN

Samtidigt som det råder allt större enighet i Europa om behovet av en jämnare könsfördelning i det ekonomiska beslutsfattandet, inbegripet i företagsstyrelser, har framstegen varit långsamma och ojämna, vilket framgår av de senaste uppgifterna.⁵ Diskussioner i arbetsgruppen har bekräftat att det föreslagna direktivets mål fortfarande har ett brett stöd. De delegationer som alltjämt motsätter sig direktivet har framför allt betonat att det inte respekterar subsidiaritetsprincipen. Samtidigt har vissa andra delegationer, som i övrigt är positivt inställda till det föreslagna direktivet, påpekat att medlemsstaterna har mycket olika utgångslägen och att vissa behöver mer tid än andra för att uppnå de planerade kvantitativa målen.

Det luxemburgska ordförandeskapet hade tänkt sätta ärendet på dagordningen för mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 5 oktober 2015 men punkten drogs så småningom tillbaka för att ge tid åt ytterligare diskussioner. För att försöka komma till rätta med de kvarstående problemen lade ordförandeskapet fram nya förslag till utformning av texten vilka granskades i arbetsgruppen för sociala frågor den 5 och 17 november samt av Coreper den 25 november 2015. Följande huvudpunkter kan urskiljas:

⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet_women_on_boards_web_2015-10_en.pdf

a) Flexibilitetsklausul (artikel 4b)

Genom flexibilitetsklausulen i artikel 4b, som har tillkommit av subsidiaritetskäl, ges medlemsstaterna möjlighet att själva bestämma hur direktivets mål ska uppnås samt att skjuta upp tillämpningen av direktivets procedurkrav, förutsatt att de redan har vidtagit lika effektiva åtgärder eller uppnått framsteg som ligger nära de kvantitativa mål som fastställs i direktivet. I syfte att kombinera flexibilitet med största möjliga rättssäkerhet fastställs därför i artikel 4b tre scenarier som enligt lag skulle anses garantera "likvärdig effektivitet" till och med den 31 december 2022.⁶

Det finns även möjlighet för medlemsstaterna att använda sig av flexibilitetsklausulen i andra berättigade fall när likvärdig effektivitet eller tillräckliga framsteg har uppvisats. Det luxemburgska ordförandeskapet har i sitt förslag till utformning av texten finjusterat exempelscenariet i artikel 4b.1a a för att tydliggöra att medlemsstater vars nationella lagstiftning innehåller bindande kvantitativa mål som inte omfattar alla de börsnoterade företag som faller inom ramen för direktivets räckvidd icke desto mindre skulle ha rätt att utnyttja flexibilitetsklausulen, förutsatt att den snävare tillämpningen av dessa bindande kvantitativa mål kompenseras genom andra nationella åtgärder som inte annars krävs enligt direktivet.

⁶ Se förklarande noter i dok. 14562/14 och 13942/15.

b) Genomförandetidsplan och bortre tidsgräns (artiklarna 4b, 9 och 10)

Tidsplanen för genomförande och rapportering liksom måldatumet för att nå de kvantitativa målen har redan skjutits fram under de tidigare diskussionerna i rådets förberedande organ. I sitt förslag till utformning av texten har ordförandeskapet ytterligare anpassat genomförandetidsplanen så att uppskjutandeperioden grundad på artikel 4b löper ut den *31 december 2022* (i stället för den 31 december 2020) såvida inte vissa villkor uppfylls (se artikel 4b.2). Om villkoren inte uppfylls skulle medlemsstaterna vara skyldiga att säkerställa tillämpning av procedurkraven i artikel 4a från och med den *30 september 2023* (i stället för den 30 september 2021).

Enligt samma resonemang skulle kommissionen vara skyldig att börja rapportera om tillämpningen av direktivet den *31 december 2024* (i stället för den 31 december 2022) och direktivet skulle upphöra att gälla den *31 december 2031* (i stället för den 31 december 2029).

c) Rapportering (artikel 5)

Ordförandeskapets förslag till utformning av texten ger möjlighet till undantag från rapporteringsbestämmelserna i artikel 5.3 för börsnoterade företag som har sitt säte i medlemsstater där åtgärder för att förbättra könsfördelningen i företagsstyrelser garanteras i lagen och där samma eller liknande rapporteringskrav gäller enligt nationell rätt (se artikel 4b.1a a).

d) Avrundningsregel och rätt att fastställa mål separat för aktieägarrepresentanter och personalrepresentanter (artikel 4.2, artikel 4b.1b, skäl 21, skäl 29a och bilagan)

Ordförandeskapets förslag till utformning av texten innebär möjlighet till – men inte skyldighet – att tillämpa de bindande kvantitativa mål som föreskrivs i nationell rätt (som avses i "flexibilitetsklausuls"-bestämmelsen i artikel 4b.1a a) separat för aktieägarrepresentanter och personalrepresentanter.

Den senaste versionen av texten, inbegripet ovanstående inslag, återfinns i bilagan till denna rapport.

III. DELEGATIONERNAS STÅNDPUNKTER

Många delegationer (BE, BG, IE, EL, FR, IT, CY, LV, LT, LU, MT, AT, RO, SI och FI) stöder direktivet i dess nuvarande lydelse.

CZ, DE, ES, PT och PL vidhåller granskningsreservationer mot den nuvarande texten.

DK, CZ, FR, PL och UK vidhåller parlamentsreservationer.

DK, EE, HR, HU, SK, NL, SE och UK vidhåller reservationer mot kommissionens förslag.

Samtidigt som kommissionen starkt stöder försöken att göra framsteg i arbetet har den ännu inte antagit någon formell ståndpunkt om den kompromiss som ordförandeskapet föreslagit.

Ytterligare detaljer om delegationernas ståndpunkter finns i dok. 13772/15 och 14126/1/15 REV 1.

IV. SLUTSATS

Rådet uppmanas att behandla de kvarstående reservationerna så att en allmän riktlinje kan nås.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

**om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed
sammanhängande åtgärder**

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA
DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 157.3,⁷

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande⁸,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

⁷ Hakparentes har tagits bort.

⁸ EUT C , , s. .

- (1) Jämställdhet mellan kvinnor och män är en av unionens grundläggande värderingar och huvudsakliga målsättningar enligt artiklarna 2 och 3.3 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget). Enligt artikel 8 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) ska unionen i all sin verksamhet syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och främja jämställdhet mellan dem. Artikel 157.3 i fördraget ger en rättslig grund för att anta unionsåtgärder som syftar till att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter för och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke.
- (2) Den roll som principen om positiv särbehandling kan spela för att uppnå en faktisk jämställdhet mellan kvinnor och män erkänns i artikel 157.4 i EUF-fördraget och i artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (stadgan), som föreskriver att jämställdhet för kvinnor och män ska säkerställas på alla områden och att principen om jämställdhet inte får utgöra något hinder för att behålla eller besluta om åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet.
- (3) I rådets rekommendation 84/635/EEG⁹ rekommenderas medlemsstaterna att vidta åtgärder för att se till att den positiva särbehandlingen i möjligaste mån innebär att kvinnors aktiva deltagande i beslutsfattande organ ökar. I rådets rekommendation 96/694/EG¹⁰ uppmanas medlemsstaterna att uppmuntra den privata sektorn att stärka den kvinnliga närvaron på alla beslutsnivåer, till exempel genom att anta jämställdhetsprogram och program för positiv särbehandling eller inom ramen för sådana program.

⁹ Rådets rekommendation 84/635/EEG av den 13 december 1984 om främjande av positiv särbehandling av kvinnor (EGT L 331, 19.12.1984, s. 34).

¹⁰ Rådets rekommendation 96/694/EG av 2 december 1996 om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen (EGT L 319, 10.12.1996, s. 11).

- (4) På senare år har kommissionen lagt fram flera rapporter om läget när det gäller könsfördelningen i det ekonomiska beslutsfattandet. Den har uppmanat börsnoterade företag inom unionen att öka antalet kvinnor i styrelserna med hjälp av självreglering och att göra konkreta frivilliga åtaganden på denna punkt. År 2010 underströk kommissionen i sitt meddelande *Ett förstärkt engagemang för jämställdhet – Kvinnostadga* att kvinnor fortfarande inte har full tillgång till delad makt och beslutsfattande i det politiska och ekonomiska livet, och den bekräftade sitt engagemang att använda sina befogenheter för en rättvisare representation av kvinnor och män i maktställning. Att skapa en jämnare könsfördelning i det beslutsfattandet angavs som en central åtgärd i kommissionens meddelande *Strategi för jämställdhet 2010–2015*.
- (5) I den europeiska jämställdhetspakten (2011–2020), som rådet antog 2011, anger rådet att jämställdhetspolitiken är av avgörande betydelse för ekonomisk tillväxt, välbstånd och konkurrenskraft, bekräftar sitt engagemang för att minska könsskillnaderna i syfte att uppnå målen i Europa 2020-strategin, särskilt inom tre områden av stor betydelse för jämställdheten, nämligen sysselsättning, utbildning och främjande av social delaktighet, och uppmanar samtidigt till åtgärder för att främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet på alla nivåer och inom alla områden för att i full utsträckning utnyttja alla resurser.
- (6) Europaparlamentet uppmanade i sin resolution från juli 2011 om kvinnor och företagsledarskap med kraft företagen att uppnå den kritiska tröskeln 30 % kvinnor bland ledamöterna i styrande organ senast 2015 och 40 % 2020. Europaparlamentet uppmanade kommissionen att, om företagens och medlemsstaternas frivilliga åtgärder är otillräckliga, föreslå införande av kvoter senast 2012. Europaparlamentet upprepade kravet på lagstiftning i sin resolution av den 13 mars 2012 om jämställdheten mellan kvinnor och män i Europeiska unionen.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) I Europa finns det många högkvalificerade kvinnor. En jämnare könsfördelning i företagsstyrelser är grundläggande för ett mer effektivt utnyttjande av befintligt humankapital, vilket är avgörande för att hantera de demografiska utmaningarna i unionen. Dessutom är det allmänt erkänt att kvinnor i styrelser bidrar till en bättre företagsstyrning, och många undersökningar visar också på en positiv korrelation mellan en jämn könsfördelning i företagsledningen och företagets ekonomiska resultat och vinst. Kvinnorna är ännu i dag långt färre än männen i företagets högsta beslutsfattande organ i unionen, trots bevis för de gynnsamma effekterna av en jämn könsfördelning för företagen själva och ekonomin i allmänhet och trots att det finns unionslagstiftning som förbjuder könsdiskriminering och åtgärder på unionsnivå för att stimulera självreglering. Den ojämna könsfördelningen är särskilt påtaglig och allvarlig i den privata sektorn, i synnerhet i de börsnoterade företagen.
- (10a) Kommissionens huvudindikator för könsfördelning i styrelserna visar att andelen kvinnor som deltar i beslutsfattandet i ledande ställning i näringslivet fortfarande är mycket låg. Enligt kommissionens rapport *Equality between Women and Men in 2014* är i genomsnitt 20,2 % av styrelseledamöterna, 6,5 % av ordförandena och 3,3 % av de verkställande direktörerna i de största börsnoterade företagen kvinnor.
- (10b) I Europa 2020-strategin för smart och hållbar tillväxt för alla konstateras att en ökning av kvinnors deltagande på arbetsmarknaden är en förutsättning för att tillväxten ska kunna öka och Europas demografiska utmaningar ska kunna hanteras. I strategin fastställs ett överordnat mål på en 75-procentig sysselsättningsgrad för kvinnor och män i åldrarna 20–64 år senast 2020 – ett mål som bara kan nås med ett tydligt jämställdhetsåtagande och förnyade insatser för att ta itu med alla hinder för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Den senaste ekonomiska krisen framhävde unionens allt större behov av kunskap, kompetens och innovation och behov av att till fullo utnyttja den talang som finns. Fler kvinnor i det ekonomiska beslutsfattandet, i synnerhet i styrelserna, väntas få positiva sidoeffekter på kvinnors sysselsättning i de berörda företagen och hela ekonomin.

- (11) Andelen kvinnor i styrelserna ökar mycket långsamt, i snitt med endast 1,0 procentenheter per år under de senaste åren. Ökningstakten har varierat i medlemsstaterna och har lett till kraftigt skilda resultat. Väsentligt större framsteg har gjorts i de medlemsstater som infört bindande åtgärder. Denna skillnad kommer sannolikt att öka eftersom frågan om hur man kan säkerställa en jämnare fördelning mellan män och kvinnor i styrelser hanteras på mycket olika sätt. Därför uppmuntras medlemsstaterna att utbyta information om effektiva åtgärder som vidtagits och politik som antagits på nationell nivå samt utbyta bästa praxis i syfte att stödja framsteg i hela unionen mot en jämnare fördelning mellan kvinnor och män i styrelser.
- (12)
- (13) Dagens bristande öppenhet i fråga om urvalsprocessen och kriterierna för bedömningen av meriter vid utnämning av styrelseledamöter i de flesta medlemsstaterna innebär ett väsentligt hinder för en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöterna och får negativa konsekvenser såväl för styrelseledamöternas karriär och fria rörlighet som för investerarnas beslut. Den bristande öppenheten hindrar potentiella styrelseledamöter från att ansöka om poster i styrelser där deras kvalifikationer skulle vara som mest eftersökta och från att ifrågasätta könsdiskriminerande urvalsbeslut, vilket i sin tur hindrar den fria rörligheten inom den inre marknaden. Å andra sidan har investerarna olika investeringsstrategier som förutsätter upplysningar även om styrelseledamöternas kunskaper och kompetens. Större öppenhet i kriterierna för bedömningen av kvalifikationer och processen för urval av styrelseledamöter skulle ge investerarna bättre möjligheter att bedöma företagets affärsstrategi och fatta väl underbyggda beslut.

- (14) Detta direktiv syftar inte till att i detalj harmonisera nationell lagstiftning om urvalsprocessen och kriterierna för bedömningen av meriter för styrelseledamöter, men för att förbättra könsfördelningen bland icke verkställande styrelseledamöter är det nödvändigt att ställa vissa minimikrav på börsnoterade företag med sned könsfördelning så att de väljer ut sökande för val eller utnämning till poster som icke verkställande styrelseledamöter efter en objektiv jämförelse av deras meriter med avseende på lämplighet, kompetens och yrkesskicklighet. Endast en åtgärd på unionsnivå kan effektivt bidra till konkurrens på lika villkor inom hela unionen och förebygga praktiska problem i affärslivet.
- (15)
- (16) Därför bör EU försöka öka kvinnornas deltagande i styrelserna, för att främja den ekonomiska tillväxten och de europeiska företagens konkurrenskraft samt för att uppnå faktisk jämställdhet på arbetsmarknaden. Detta mål bör nås genom minimikrav på positiv särbehandling i form av bindande åtgärder som syftar till ett kvantitativt mål för könssammansättningen i de börsnoterade företagens styrelser, eftersom de medlemsstater och övriga länder som valt denna eller en liknande metod kommit längst med att garantera en jämnare fördelning mellan kvinnor och män i det ekonomiska beslutsfattandet.
- (17) Börsnoterade företag har en särskild ekonomisk tyngd, synlighet och påverkan på marknaden som helhet. Sådana företag är normbildande för ekonomin i stort och deras praxis kommer troligtvis att följas av andra typer av företag. De börsnoterade företagens offentliga karaktär motiverar en högre grad av reglering i allmänhetens intresse.

- (17a) Åtgärderna i detta direktiv bör tillämpas på sådana börsnoterade företag som har sitt säte i en medlemsstat och vars aktier i en eller flera medlemsstater är upptagna till handel på en reglerad marknad i den mening som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/39/EG¹¹. Detta direktiv påverkar inte befintlig lagstiftning om fastställande av ett börsnoterat företags säte.
- (17b) Vid tillämpning av detta direktiv bör den medlemsstat som är behörig att avgöra frågor enligt detta direktiv vara den medlemsstat i vilken det börsnoterade företaget i fråga har sitt säte, snarare än den medlemsstat på vars reglerade marknad det börsnoterade företaget handlar med sina aktier. Tillämplig lagstiftning bör vara lagstiftningen i den medlemsstat i vilken det börsnoterade företaget har sitt säte.
- (18) Detta direktiv bör inte tillämpas på sådana små och medelstora företag som avses i kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag¹².
- (19) Det finns olika typer av ledningsstrukturer för börsnoterade företag i medlemsstaterna, men huvuddistinktionen går mellan dualistiska system – dvs. system med såväl ett ledningsorgan som ett tillsynsorgan – och monistiska system som kombinerar lednings- och tillsynsfunktioner i en enda styrelse. Det förekommer även system som blandar inslag från båda systemen, eller som ger företagen möjlighet att välja mellan olika modeller. Detta direktiv bör tillämpas på alla ledningsstrukturer som förekommer i medlemsstaterna.

¹¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/39/EG av den 21 april 2004 om marknader för finansiella instrument (EUT L 145, 30.4.2004, s. 1).

¹² EUT L 124, 20.5.2003, s. 36.

- (20) Alla ledningsstrukturer skiljer, rättsligt eller faktiskt, på verkställande styrelseledamöter, som deltar i företagets dagliga förvaltning, och icke verkställande styrelseledamöter som inte deltar i den dagliga verksamheten men utövar tillsyn. Detta direktiv syftar till att förbättra könsfördelningen inom båda kategorierna. För att få rätt balans mellan behovet av en jämnare könsfördelning i styrelserna och behovet av så liten inblandning som möjligt i företagets dagliga styrning görs det i detta direktiv åtskillnad mellan de två kategorierna av styrelseledamöter.
- (21) De kvantitativa målen i detta direktiv bör tillämpas på alla icke verkställande styrelseledamöter. I flera medlemsstater får eller måste en viss andel av de icke verkställande styrelseledamöterna utses eller väljas av företagets anställda och/eller arbetstagarorganisationer i enlighet med nationell lag eller praxis. De kvantitativa målen bör även tillämpas på dessa styrelseledamöter. Med tanke på att vissa icke verkställande ledamöter är personalrepresentanter bör dock de berörda medlemsstaterna själva fastställa hur uppnåendet av dessa mål ska säkerställas, med vederbörligt beaktande av de särskilda bestämmelserna för val eller utnämning av personalrepresentanter i medlemsstaternas lagstiftning och med respekt för den obundna rösträtten vid valet av personalrepresentanter. Med tanke på skillnaderna i nationell bolagsrätt, bör detta innefatta möjlighet för medlemsstaterna att tillämpa de kvantitativa målen separat för aktieägarrepresentanter och personalrepresentanter.

- (22) De börsnoterade företagen i unionen bör sträva efter att uppnå målet att minst 40 % av de icke verkställande styrelseledamöterna ska tillhöra det underrepresenterade könet senast den 31 december 2020. Alternativt kan medlemsstaterna, eftersom de börsnoterade företagen bör sträva efter att öka det underrepresenterade könets deltagande i alla beslutsfattande ställningar, fastställa att de börsnoterade företagen får sträva efter att uppnå målet att minst 33 % av alla styrelseledamöter, oavsett om de är verkställande eller icke verkställande, ska tillhöra det underrepresenterade könet. Dessa mål avser den övergripande könsfördelningen bland styrelseledamöter och ingriper inte i det konkreta urvalet av enskilda sökande från ett större antal manliga och kvinnliga sökande i varje enskilt fall. I synnerhet utesluter detta direktiv inga särskilda sökande och ålägger inte heller enskilda företag eller aktieägare att utse vissa styrelseledamöter. Det respekterar aktieägarnas rättigheter och den obundna rösträtten vid bolagsstämman. Beslutet om vilka sökande som är lämpligast som styrelseledamöter ligger alltså kvar hos företagen och aktieägarna.
- (22a) För börsnoterade företag som har sitt säte i en medlemsstat som har vidtagit lika effektiva åtgärder för att säkerställa en jämnare könsfördelning i börsnoterade företags styrelser eller där det finns bevis på framsteg som ligger nära ovanstående mål och där den medlemsstaten har beslutat att skjuta upp tillämpningen av artikel 4a, bör målen i artikel 4.1 anses vara uppfyllda.
- (23)
- (24) Hur många styrelseledamöter som krävs för att uppnå målen behöver preciseras närmare eftersom det, med tanke på de flesta styrelsernas storlek, inte är matematiskt möjligt att uppnå exakt 40 % eller, i tillämpliga fall, 33 %. Därför bör det antal styrelseledamöter som krävs för att uppnå målet ligga så nära 40 % som möjligt eller, i tillämpliga fall, 33 %, och i båda fallen bör det vara mindre än 50 %.

- (24a) Eftersom personalens könssammansättning direkt kan påverka rekryteringsunderlaget från det underrepresenterade könet, får medlemsstaterna föreskriva att de kvantitativa målen för fördelningen mellan män och kvinnor bland styrelseledamöter enligt detta direktiv inte gäller börsnoterade företag där under 10 % av personalstyrkan tillhör det underrepresenterade könet. Dessa företag bör dock fastställa egna kvantitativa mål för en jämn könsfördelning bland alla styrelseledamöter och sträva efter att uppnå dessa mål senast den 31 december 2020.
- (25) I rättspraxis från Europeiska unionens domstol om positiv särbehandling och dess förenlighet med förbudet mot diskriminering på grund av kön (en princip som nu även stadfästs i artikel 21 i stadgan) har domstolen godtagit att man i vissa fall vid anställning och befordran ger företräde åt det underrepresenterade könet, om sökanden av det underrepresenterade könet har likvärdiga meriter som den andra personen vad avser lämplighet, kvalifikationer och yrkesskicklighet, och att företrädet inte ges automatiskt och ovillkorligen utan kan frångås om specifika skäl avseende en enskild sökande av det andra könet gör att denne i stället väljs, och att det görs en objektiv bedömning av alla kriterier som avser enskilda sökande¹³.

¹³ Mål C-450/93, Kalanke, REG 1995, s. I-3051), mål C-409/95, Marschall, REG 1997, s. I-6363, mål C-158/97, Badeck, REG 2000, s. I-1875, mål C-407/98, Abrahamsson, REG 2000, s. I-5539.

- (26) I enlighet med denna rättspraxis bör medlemsstaterna se till att de börsnoterade företag där färre än 40 % av de icke verkställande styrelseledamöterna eller färre än 33 % av alla styrelseledamöter tillhör det underrepresenterade könet väljer ut de mest kompetenta sökande för val eller utnämning till dessa poster på grundval av en jämförande analys av sökandenas meriter och med hjälp av tydliga, neutralt utformade och otvetydiga urvalskriterier som fastställts i början av urvalsprocessen i syfte att uppnå ovannämnda procenttal senast den 31 december 2020. Några exempel på urvalskriterier som de börsnoterade företagen skulle kunna använda är erfarenhet av arbetsledning och/eller tillsyn, relevanta kunskaper om exempelvis ekonomi, revision eller personalförvaltning, ledarskaps- eller kommunikationsförmåga samt förmåga till nätverkande.
- (26a) I medlemsstater där kraven angående processen för urval av sökande är tillämpliga bör företag där minst 40 % av de icke verkställande styrelseledamöterna eller minst 33 % av alla styrelseledamöter tillhör det underrepresenterade könet inte vara skyldiga att genomföra dessa krav.
- (27) Metoderna för att välja ut sökande för utnämning eller val till poster som styrelseledamöter varierar från en medlemsstat till en annan och från ett företag till ett annat. Det kan till exempel gå till så att en utnämningskommitté eller ett chefsrekryteringsföretag gör ett förhandsurval av vissa sökande, som därefter presenteras vid bolagsstämman. De krav som ställs på urvalet bör uppfyllas i ett lämpligt stadium av urvalsprocessen, i enlighet med nationell lagstiftning och de börsnoterade företagens bolagsordningar, innan en sökande väljs av aktieägarna, till exempel medan en lista över sökande som är kvar i slutomgången utarbetas. På denna punkt fastställer direktivet bara miniminormer för processen för urval av sökande för utnämning eller val till posterna, med tillämpning av de krav som ställs i domstolens rättspraxis, för att uppnå en jämnare könsfördelning i de börsnoterade företagens styrelser. Detta direktiv respekterar aktieägarnas rättigheter och den obundna rösträtten vid bolagsstämman.

- (28) Mot bakgrund av målen för detta direktiv bör börsnoterade företag åläggas att på begäran av en sökande informera honom eller henne om vilka kriterier som använts vid urvalet, hur den objektiva jämförelsen av sökandena utifrån dessa kriterier gjorts och i lämpliga fall vilka omständigheter som gett utslag för en sökande som inte tillhör det underrepresenterade könet. Ett sådant informationskrav kan innebära begränsningar av den rätt till privatlivet och det skydd av personuppgifter som stadfästs i artiklarna 7 och 8 i stadgan. Sådana begränsningar är dock nödvändiga och förenliga med proportionalitetsprincipen, eftersom de eftersträvar mål av allmänt intresse. De är därmed förenliga med de krav som ställs på sådana begränsningar av artikel 52.1 i stadgan och i rättspraxis från Europeiska unionens domstol och bör tillämpas i enlighet med bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG¹⁴.
- (29) Om en sökande av det underrepresenterade könet kan göra troligt att hon eller han var lika meriterad jämfört med den utvalda sökanden av motsatt kön, bör det börsnoterade företaget åläggas att bevisa att urvalet skett på ett korrekt sätt.

¹⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (EGT L 281, 23.11.1995, s. 31).

- (29a) I enlighet med subsidiaritetsprincipen är det viktigt att konstatera att olika tillvägagångssätt är legitima och erkänna att vissa nationella åtgärder som förekommer på detta komplexa politikområde är verkningsfulla. I vissa medlemsstater har lika effektiva åtgärder för en jämnare könsfördelning i börsnoterade företags styrelser vidtagits eller kan komma att vidtas, eller så kan det finnas bevis för framsteg som ligger nära de mål som fastställs i detta direktiv före tidsfristen för dess genomförande. Samtliga krav som rör processen för urval av sökande kan skjutas upp i dessa medlemsstater. I medlemsstater som har infört lika effektiva åtgärder genom nationell lagstiftning med krav på att minst 30 % av icke verkställande styrelseledamöter eller minst 25 % av alla styrelseledamöter i stora börsnoterade företag ska tillhöra det underrepresenterade könet, bör de avrundningsregler som fastställs i detta direktiv med avseende på det specifika antalet styrelseledamöter tillämpas med nödvändiga anpassningar vid bedömningen av dessa nationella bestämmelser enligt detta direktiv.
- (29b) I syfte att förbättra könsfördelningen även bland styrelseledamöter som deltar i den dagliga verksamheten bör de börsnoterade företagen åläggas att fastställa egna kvantitativa mål för en jämnare könsfördelning bland de verkställande styrelseledamöterna med sikte på att uppnå dessa mål senast det datum som fastställs i detta direktiv. Dessa mål bör hjälpa företagen att göra konkreta framsteg jämfört med deras nuvarande situation. Denna skyldighet bör inte gälla börsnoterade företag som uppnår målet på 33 % för alla styrelseledamöter, oavsett om de är verkställande eller icke verkställande.

- (29d) Medlemsstaterna bör kräva att de börsnoterade företagen varje år till de behöriga myndigheterna ska översända uppgifter om könsfördelningen i styrelsen och om vilka åtgärder som vidtagits för att uppnå de mål som fastställs i detta direktiv, så att dessa kan bedöma de enskilda företagens framsteg mot en jämnare fördelning mellan män och kvinnor bland styrelseledamöterna. De börsnoterade företagen bör offentliggöra dessa uppgifter på ett lämpligt och lättillgängligt sätt på sina webbplatser. Om ett börsnoterat företag inte uppfyllt de tillämpliga kvantitativa målen bör dessa uppgifter även omfatta en beskrivning av vilka framtida åtgärder företaget kommer att vidta för att uppnå målen. I fall där en medlemsstat har skjutit upp tillämpningen av artikel 4a på grundval av artikel 4b.1a a, bör dessa krav inte gälla förutsatt att samma eller liknande rapporteringskrav föreskrivs i den nationella lagstiftningen.
- (30) Skyldigheterna i samband med processen för urval av sökande för utnämning eller val, skyldigheten att fastställa ett frivilligt mål för verkställande styrelseledamöter och rapporteringsskyldigheterna bör upprätthållas genom åtgärder som är effektiva, proportionella och avskräckande. Utan att det påverkar nationell lagstiftning om införande av efterlevnadsåtgärder bör börsnoterade företag, så länge de uppfyller dessa skyldigheter, inte bestraffas om de inte uppnår de kvantitativa målen för fördelningen mellan män och kvinnor bland styrelseledamöter. Efterlevnadsåtgärder bör inte tillämpas på börsnoterade företag själva om, enligt nationell lagstiftning, en viss handling eller försummelse inte kan tillskrivas företaget utan andra fysiska eller juridiska personer, såsom enskilda aktieägare.
- (31)
- (32)
- (33)
- (34)
- (35)

- (35b) Medlemsstater eller börsnoterade företag får införa eller behålla gynnsammare åtgärder för att säkerställa en jämnare fördelning mellan män och kvinnor.
- (36) Detta direktiv är förenligt med de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns i stadgan. Direktivet bidrar i synnerhet till jämställdheten mellan kvinnor och män (artikel 23 i stadgan) och till rätten till fritt yrkesval och rätten att arbeta (artikel 15 i stadgan). Direktivet eftersträvar full respekt för rätten till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol (artikel 47 i stadgan). Begränsningarna i näringsfriheten (artikel 16 i stadgan) och i rätten till egendom (artikel 17.1 i stadgan) bevarar kärnan i dessa fri- och rättigheter samt är både nödvändiga och proportionella. De svarar faktiskt mot de mål av allmänt intresse som erkänns av unionen och behovet av att skydda andras fri- och rättigheter.
- (37) Vissa medlemsstater har antagit bestämmelser eller uppmuntrat självreglering med blandade resultat, men de flesta medlemsstater har varken vidtagit några åtgärder eller uppgett att de är villiga att agera på ett sätt som skulle ge tillräckliga förbättringar. Prognoser utifrån en omfattande analys av alla tillgängliga uppgifter om tidigare och aktuella tendenser och ländernas avsikter visar att medlemsstaterna inte inom en förutsebar framtid kommer att nå en jämn fördelning mellan kvinnor och män bland styrelseledamöterna om de agerar på egen hand. Med tanke på detta och på de ökande skillnaderna mellan medlemsstaterna i fråga om andelen män och kvinnor i styrelserna, kan könsfördelningen i företagsstyrelserna inom unionen bara förbättras genom gemensamma åtgärder, och möjligheterna till jämställdhet, konkurrenskraft och tillväxt kan bättre uppnås genom gemensamma åtgärder på EU-nivå snarare än genom nationella initiativ av varierande omfattning, ambitionsgrad och effektivitet. Eftersom målen för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och därför, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå, får unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen.

- (38) I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel begränsas detta direktiv till gemensamma målsättningar och principer och går inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål. Medlemsstaterna har tillräcklig handlingsfrihet att själva bestämma hur målsättningarna i direktivet bäst bör uppnås med hänsyn till nationella omständigheter, i synnerhet regler och praxis för rekrytering till styrelseposter. Direktivet hindrar inte de börsnoterade företagen från att utse den mest meriterade sökande till styrelseposterna och ger en tillräckligt lång anpassningsperiod.
- (39) I enlighet med proportionalitetsprincipen bör de mål som de börsnoterade företagen ska uppnå vara tidsbegränsade och kan upphävas så snart hållbara framsteg gjorts med könsfördelningen i styrelserna. Därför bör kommissionen regelbundet se över tillämpningen av direktivet och rapportera om detta till Europaparlamentet och rådet. Dessutom föreskrivs i detta direktiv ett sista datum. Kommissionen bör vid översynen bedöma om direktivets tillämpningsperiod bör förlängas efter detta datum.
- (40) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument¹⁵ har medlemsstaterna åtagit sig att i motiverade fall låta anmälan om införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera förklarande dokument om förhållandet mellan de olika delarna i ett direktiv och motsvarande delar i nationella instrument för införlivande. När det gäller detta direktiv anser lagstiftaren det vara motiverat att sådana dokument översänds.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

¹⁵ EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

Artikel 1

Syfte

Detta direktiv strävar efter att uppnå en jämnare fördelning mellan män och kvinnor bland styrelseledamöter i börsnoterade företag genom insatser för att påskynda en jämnare könsfördelning och samtidigt ge börsnoterade företag tillräckligt med tid för att vidta de åtgärder som behövs.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

1. *börsnoterat företag*: företag som har sitt säte i en medlemsstat och vars aktier i en eller flera medlemsstater är upptagna till handel på en reglerad marknad i den mening som avses i artikel 4.1.14 i direktiv 2004/39/EG.
2. *styrelse*: det börsnoterade företags förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan.
3. *styrelseledamot*: ledamot av styrelsen, även personalrepresentanter.
4. *verkställande styrelseledamot*: varje ledamot i monistiska system som deltar i den dagliga förvaltningen av det börsnoterade företaget och varje ledamot av ledningsorganet i dualistiska system.
5. *icke verkställande styrelseledamot*: varje ledamot i monistiska system som inte är verkställande styrelseledamot och varje ledamot av tillsynsorgan i dualistiska system.
6. *monistiskt system*: system där förvaltning och tillsyn i ett börsnoterat företag utförs av en enda styrelse.

7. *dualistiska system*: system där den verkställande funktionen och tillsynsfunktionen i det börsnoterade företaget utförs av separata organ.
8. *små och medelstora företag*: företag med mindre än 250 anställda och en årsomsättning på högst 50 miljoner EUR eller ett balansvärde på högst 43 miljoner EUR, eller motsvarande belopp i den valuta som används i medlemsstater som inte är anslutna till euroområdet om företaget har sitt säte i den medlemsstaten.
- 9.

Artikel 2a

Tillämplig lagstiftning

Den medlemsstat som är behörig att reglera frågor som omfattas av detta direktiv angående ett visst börsnoterat företag ska vara den medlemsstat i vilken bolaget har sitt säte, och tillämplig lagstiftning ska vara denna medlemsstats lagstiftning.

Artikel 3

Undantag för små och medelstora företag

Detta direktiv är inte tillämpligt på små och medelstora företag.

Artikel 4

Målsättningar för könsfördelning i styrelser

1. Medlemsstaterna ska se till att börsnoterade företag
 - a) strävar efter att senast den 31 december 2020 uppnå målet att minst 40 % av de icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade köneteller

- b) strävar efter att senast den 31 december 2020 uppnå målet att minst 33 % av alla ledamöter, såväl verkställande som icke verkställande, tillhör det underrepresenterade könet.
2. Antalet icke verkställande styrelseledamöter som ska anses vara nödvändigt för att uppnå målet i punkt 1 a ska vara så många som krävs för att de proportionellt ska ligga så nära 40 % som möjligt, men vara mindre än 50 %, medan det antal som ska anses vara nödvändigt för att uppnå målet för alla styrelseledamöter i punkt 1 b ska ligga så nära 33 % som möjligt, men vara mindre än 50 %. Dessa siffror fastställs i bilagan.
- 3.
- 4.
- 5.
6. Medlemsstaterna får fastställa att börsnoterade företag i vilka mindre än 10 % av de anställda tillhör det underrepresenterade könet inte ska omfattas av bestämmelserna i denna artikel.
- 7.

Artikel 4a

Metoder för att uppnå målen

1. I syfte att uppnå det mål som fastställs i artikel 4.1 ska medlemsstaterna se till att urvalet av sökande för utnämning eller val till de poster som avses i artikel 4.1 i de börsnoterade företag som inte uppfyller dessa mål görs efter en jämförande analys av varje sökandes meriter mot tydliga, neutrala och otvetydiga urvalskriterier som fastställs före urvalsprocessen.

2. Vid urvalet av sökande för utnämning eller val till de poster som avses i artikel 4.1 ska medlemsstaterna se till att sökande av det underrepresenterade könet ges företräde när man väljer mellan sökande som är lika meriterade med avseende på lämplighet, kompetens och yrkesskicklighet om inte en objektiv bedömning av alla enskilda sökandes meriter ger utslag för sökande av motsatt kön.
3. Med respekt för bestämmelserna i direktiv 95/46/EG ska medlemsstaterna se till att börsnoterade företag på begäran av en sökande som har varit i åtanke vid urvalet för utnämning eller val är skyldiga att informera sökanden om
 - a) de kriterier som använts vid urvalet,
 - b) den objektiva jämförelsen mellan sökandena enligt dessa kriterier, och
 - c) i lämpliga fall vilka omständigheter som gett utslag för en sökande av motsatt kön.
4. Medlemsstaterna ska i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att ålägga de börsnoterade företagen att bevisa att bestämmelsen i artikel 4a.2 inte överträtts om en sökande av det underrepresenterade könet kan göra troligt att hon eller han var lika meriterad jämfört med den sökande av motsatt kön som valts ut för utnämning eller val.

Artikel 4b

Uppskjuten tillämpning av artikel 4a

1. En medlemsstat i vilken lika effektiva åtgärder redan har vidtagits före [*EUT: för in tidsfristen för genomförande enligt artikel 8.1*] i syfte att uppnå en jämnare fördelning mellan kvinnor och män bland styrelseledamöter i börsnoterade företag i enlighet med de mål som fastställs i artikel 4.1 eller framsteg som ligger nära dessa mål har uppnåtts kan besluta att skjuta upp tillämpningen av artikel 4a. I detta fall ska målen i artikel 4.1 anses vara uppfyllda.
- 1a. Tillämpningen av artikel 4a kan skjutas upp i enlighet med de villkor som fastställs i punkt 1 före tidsfristen för genomförande enligt artikel 8.1. Villkoren för uppskjutande ska anses vara uppfyllda om, till exempel
 - a) den nationella lagstiftningen kräver att minst 30 % av de icke verkställande ledamöterna eller minst 25 % av alla styrelseledamöter ska tillhöra det underrepresenterade könet senast den 31 december 2020 och effektiva, proportionella och avskräckande efterlevnadsåtgärder tillämpas om dessa krav inte uppfylls; om de bindande mål som fastställs i nationell lagstiftning inte gäller för alla de företag som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde, ska villkoren för uppskjutande likväl anses som uppfyllda om krav på att sätta upp egna kvantitativa mål i enlighet med artikel 4c.1 gäller för alla börsnoterade företag som inte omfattas av de bindande målen, inbegripet små och medelstora företag, med avseende på icke verkställande och verkställande styrelseledamöter såväl som med avseende på minst en ledningsnivå under styrelsenivå.

- b) minst 30 % av alla icke verkställande styrelseledamöter eller minst 25 % av alla styrelseledamöter tillhör det underrepresenterade könet,
 - c) minst 25 % av alla icke verkställande styrelseledamöter eller 20 % av alla styrelseledamöter tillhör det underrepresenterade könet och nivån för fördelningen har ökat med minst 7,5 procentenheter under en femårsperiod nyligen som löper ut före tidsfristen enligt artikel 8.1.
- 1b. Vid bedömningen av ett uppskjutande på grundval av punkt 1a a, ska det erforderade antalet styrelseledamöter vara det antal som ligger närmast en andel på 30 % av icke verkställande styrelseledamöter eller 25 % av alla styrelseledamöter, men mindre än 40 %. Detta ska även vara fallet om de bindande kvantitativa målen i enlighet med nationell lagstiftning tillämpas separat för aktieägarrepresentanter och personalrepresentanter.
2. Medlemsstater som har skjutit upp tillämpningen av artikel 4a enligt punkt 1 får endast fortsätta detta uppskjutande efter den 31 december 2022 om
- a) den nationella lagstiftning som uppfyller de krav som fastställs i punkt 1 aa alltfjämt är tillämplig, eller
 - b) minst 30 % av alla icke verkställande styrelseledamöter eller minst 25 % av alla styrelseledamöter tillhör det underrepresenterade könet senast den 31 december 2022.

Om de krav som fastställs i denna punkt inte är uppfyllda ska medlemsstaterna se till att artikel 4a tillämpas från och med den 30 september 2023.

3. Om en medlemsstat skjuter upp tillämpningen av artikel 4a enligt punkterna 1 och 2 på grundval av nationella åtgärder eller framsteg som även omfattar verkställande styrelseledamöter får den medlemsstaten också skjuta upp tillämpningen av de krav som fastställs i artikel 4c.1.

Artikel 4c
Egna kvantitativa mål

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att börsnoterade företag som inte omfattas av det mål som fastställs i artikel 4.1 b fastställer egna kvantitativa mål för en jämn könsfördelning bland styrelseledamöter och strävar efter att uppnå dem senast den 31 december 2020.
2. Om medlemsstater i enlighet med artikel 4.6 fastställer att vissa börsnoterade företag inte omfattas av de mål som anges i artikel 4 ska dessa medlemsstater säkerställa att de företagen fastställer egna kvantitativa mål för en jämn könsfördelning bland alla styrelseledamöter och strävar efter att uppnå dessa mål senast den 31 december 2020.

Artikel 5
Rapportering

- 1.
2. Medlemsstaterna ska kräva att de börsnoterade företagen årligen rapporterar till de behöriga myndigheterna om könsfördelningen i styrelsen avseende icke verkställande och verkställande styrelseledamöter och om vilka åtgärder som vidtagits i syfte att uppnå de tillämpliga målen i artiklarna 4.1 och 4c. Medlemsstaterna ska kräva att de börsnoterade företagen offentliggör dessa upplysningar på ett lämpligt och lättillgängligt sätt på sina webbplatser.
3. Om ett börsnoterat företag inte uppnår målet i artikel 4.1 eller de egna kvantitativa målen enligt artikel 4c ska de upplysningar som avses i punkt 2 även omfatta skälen till att målen inte har uppnåtts och en beskrivning av vilka åtgärder företaget redan har vidtagit eller kommer att vidta för att uppnå dem.

- 3a. Kraven i punkterna 2 och 3 ska inte gälla för börsnoterade företag som har sitt säte i en medlemsstat som har skjutit upp tillämpningen av artikel 4a på grundval av artikel 4b.1a a och där samma eller liknande rapporteringskrav gäller enligt nationell rätt.

4.

Artikel 6

Efterlevnadsåtgärder

1. Medlemsstaterna ska fastställa regler för de efterlevnadsåtgärder som ska tillämpas på överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med artiklarna 4a, 4b.1a a, 4c och 5 i detta direktiv, beroende på vad som är tillämpligt, och vidta alla åtgärder som behövs för deras genomförande.
2. Efterlevnadsåtgärderna måste vara effektiva, proportionella och avskräckande.
3. Börsnoterade företag kan endast ställas till svars för handlingar eller försummelser som kan tillskrivas dem i enlighet med nationell lagstiftning.

Artikel 7

Minimikrav

Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga än direktivets bestämmelser för en jämnare fördelning mellan män och kvinnor i börsnoterade företag, förutsatt att dessa bestämmelser inte skapar otillbörlig diskriminering eller inverkar menligt på den inre marknadens funktion.

Artikel 7a (ny)

Organ för främjande av en jämn könsfördelning i börsnoterade företag

Medlemsstaterna ska utse ett eller flera organ för främjande, analys och övervakning av samt stöd för en jämn könsfördelning i börsnoterade företags styrelser; dessa organ kan till exempel vara de som utsetts i enlighet med artikel 20 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG¹⁶.

Artikel 8

Genomförande

1. Medlemsstaterna ska senast den [*tre år efter antagandet*] anta och offentliggöra de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska till kommissionen genast överlämna texten till dem.
2. När en medlemsstat antar dessa åtgärder ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.
- 2a. De medlemsstater som enligt artikel 4b skjuter upp tillämpningen av kraven angående den process för urval av sökande för utnämning och val som avses i artikel 4a ska genast till kommissionen överlämna information som visar att villkoren i artikel 4b är uppfyllda.
- 3.

¹⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23).

4. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 9

Översyn

1. Medlemsstaterna ska överlämna en rapport om genomförandet av detta direktiv till kommissionen senast den [*ett år efter det datum som fastställs i artikel 8.1*] och därefter vartannat år. Rapporterna ska bland annat innehålla uttömmande upplysningar om de åtgärder som vidtagits för att nå målen i artikel 4.1 eller om uppfyllandet av de villkor som avses i artikel 4b beroende på vad som är tillämpligt, uppgifter i enlighet med artikel 5 och, i tillämpliga fall, upplysningar om det börsnoterade företags egna åtaganden i enlighet med artikel 4c.
2. Medlemsstater som enligt artikel 4b skjuter upp tillämpningen av artikel 4a ska i de rapporter som omnämns i punkt 1 informera om huruvida villkoren i artikel 4b är uppfyllda. Kommissionen ska utarbeta en särskild rapport senast den [*två år efter det datum som fastställs i artikel 8.1*] där den bland annat utreder om villkoren i artikel 4b är uppfyllda.
2a.
3. Kommissionen ska se över tillämpningen av detta direktiv och rapportera till Europaparlamentet och rådet senast den 31 december 2024 samt därefter vartannat år. Kommissionen ska särskilt bedöma huruvida målen i detta direktiv har uppnåtts.

4. I rapporterna ska kommissionen bedöma om direktivets tillämpningsperiod behöver förlängas utöver det datum som anges i artikel 10.2 eller om direktivet annars behöver ändras med tanke på hur könsfördelningen utvecklats i styrelserna och i de olika beslutsnivåerna i ekonomin samt om utvecklingen är tillräckligt hållbar.

Artikel 10

Ikraftträdande och upphörande

1. Detta direktiv träder i kraft den [*tjugonde*] dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.
2. Det upphör att gälla den 31 december 2031.

Artikel 11

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar

På rådets vägnar

Ordförande

Ordförande
